

別表5  
(3)

## 主 論 文 要 旨

No.1

報告番号	甲 乙 第	号	氏 名	小林 延至
主 論 文 題 名：				
経営ビジョン達成の実現可能性向上のために統一表記する4階層型アシュアランスケースー業務改善の議論における6つのコミュニケーション課題解決のためのD-Case記述法と評価法の提案ー				
(内容の要旨)				
<p>経営者は新しい施策を打ち出した場合の実現可能性を常に意識している。なぜなら、そこに到る具体的な道筋を描けないからである。その要因のひとつは、環境変化が激しく予測が困難なことに加えて、年度計画を立ててもその前提条件が変動するので利用価値がないことが挙げられている。さらに、企業にとっての戦略は客観的な分析によって論理的に導出されるものではなく、経営者の信念と組織の置かれた状況から非論理的に導出されるものであると考えられている。いっぽうで、経営ビジョンから経営戦略、業務プロセスやITシステムがつながることによって組織メンバの納得性が高まることを述べられている。</p> <p>そこで、本研究では、経営ビジョン、経営戦略、業務プロセスおよびITシステムを一気通貫でつなげることを試みる。つなぐ方法は、”環境変化が激しく予測が困難なことに加えて、年度計画を立ててもその前提条件が変動する”ことを前提として対応するために、アシュアランスケース(ISO 15026-2-2011)を用いる。記述法には、D-Caseを用いる。</p> <p>したがって、本研究では、経営ビジョン達成の実現可能性を向上させるために、4階層を統一的な表記によって一気通貫につなげる、4階層型アシュアランスケースを提案する。くわえて、業務改善の議論に関わる4階層にある6つのコミュニケーション課題を同時に解決することを目指している。対象とするコミュニケーション課題は下記の通りである。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・課題①企業は、組織内での経営ビジョン(目的)共有が十分にできていない。</li><li>・課題②従業員は、担当業務と他の業務との関わりを把握することができていないため、他部門・部署と円滑な連携が取れていない。</li><li>・課題③従業員は、従業員の業務に対するモチベーションが低く、何のためにこの業務をしているのかを考えることが無い。</li><li>・課題④従業員は、業務改善を提案するが、「これまでこうやってきたから」という理由から、提案する変更が通らないケースが多い。</li><li>・課題⑤組織内で、情報システムに必要な機能を十分に検討できていない。</li><li>・課題⑥組織内で、新たに発生した情報システムに対する要求にも対応する必要がある。</li></ul> <p>また、D-Case評価法を提案することで、D-Caseで記述された内容を評価することを可能とする。評価方法は、実際に企業に適用して記述した結果を用いて、アンケートとインタビューによりデータを収集する。最後に、経営ビジョン達成の実現可能性が高まるかどうかの評価結果を示し、今後の展望を述べる。</p>				